



La stratégie européenne de ressources humaines pour les 'chercheurs*' « HRS4R » à AMU

Réunion de lancement
27 juin 2019



La HRS4R : un changement de culture ?

Isabelle Halleux

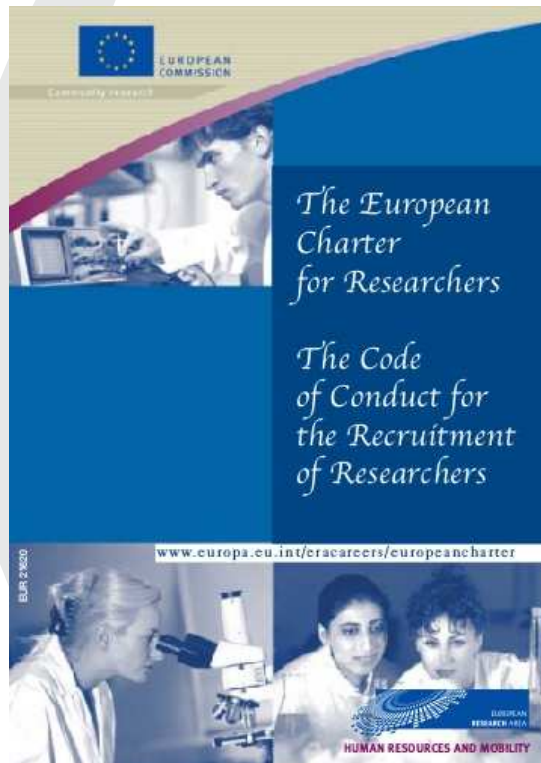
Evaluatrice HRS4R pour la Commission européenne
Directrice de la Recherche, Université de Liège

Un objectif européen : l'ERA (priorité 3)

« Le but politique ultime est de contribuer au développement d'un **marché du travail attractif, ouvert et durable pour les chercheurs**, dans lequel les conditions sont remplies pour permettre de **recruter** et de **retenir** des chercheurs de grande qualité dans des **environnements porteurs** pour le performance et la productivité »

- « ... L'Europe doit absolument améliorer son attractivité pour les chercheurs et en particulier **des chercheuses** en aidant à créer les conditions nécessaires pour offrir des carrières attractives et durables en R&D »
- « Les états membres devraient s'efforcer d'offrir aux chercheurs des **systèmes de développement de carrière** à tout stade de celle-ci, quel que soit leur contrat ou leur parcours, et garantir que les chercheurs soient traités comme des **professionnels, membres à part entière de l'institution** dans laquelle ils travaillent »

Des outils pour y arriver

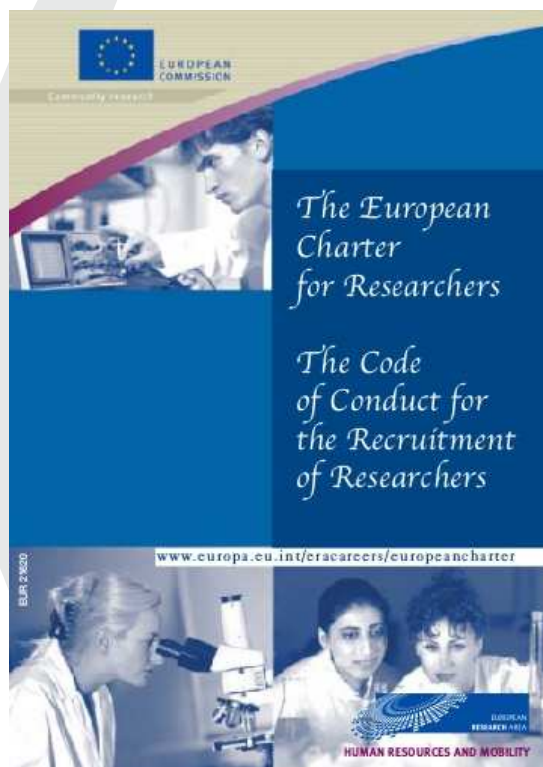


HR EXCELLENCE IN RESEARCH

ARTICLE 32 AMGA

- Obligation to take measures to implement the European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers
- Consequences of non-compliance

A propos de la charte



40
Principes

I
Aspects
professionnels
et éthique

II
Recrutement
et
Sélection

III
Conditions de
travail et
Sécurité sociale

IV
Formation et
Développement
de carrière

- Concerne les chercheurs, les employeurs, les bailleurs de fonds et les états
- Un idéal vers lequel tendre

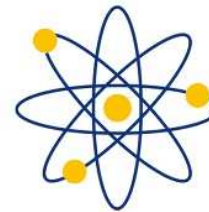
A propos du label



- Est un support à la mise en oeuvre de la charte
- Proposé sur une base volontaire et individuelle
- Ouverture complète à la personnalisation
- N'est pas un gage de qualité mais d'action
- Quelques exigences cependant :



Implication



Cohérence



Ambition



Ouverture

Processus de demande de labellisation



Engagement



Analyse
FFOM (gap)



Plan
d'action

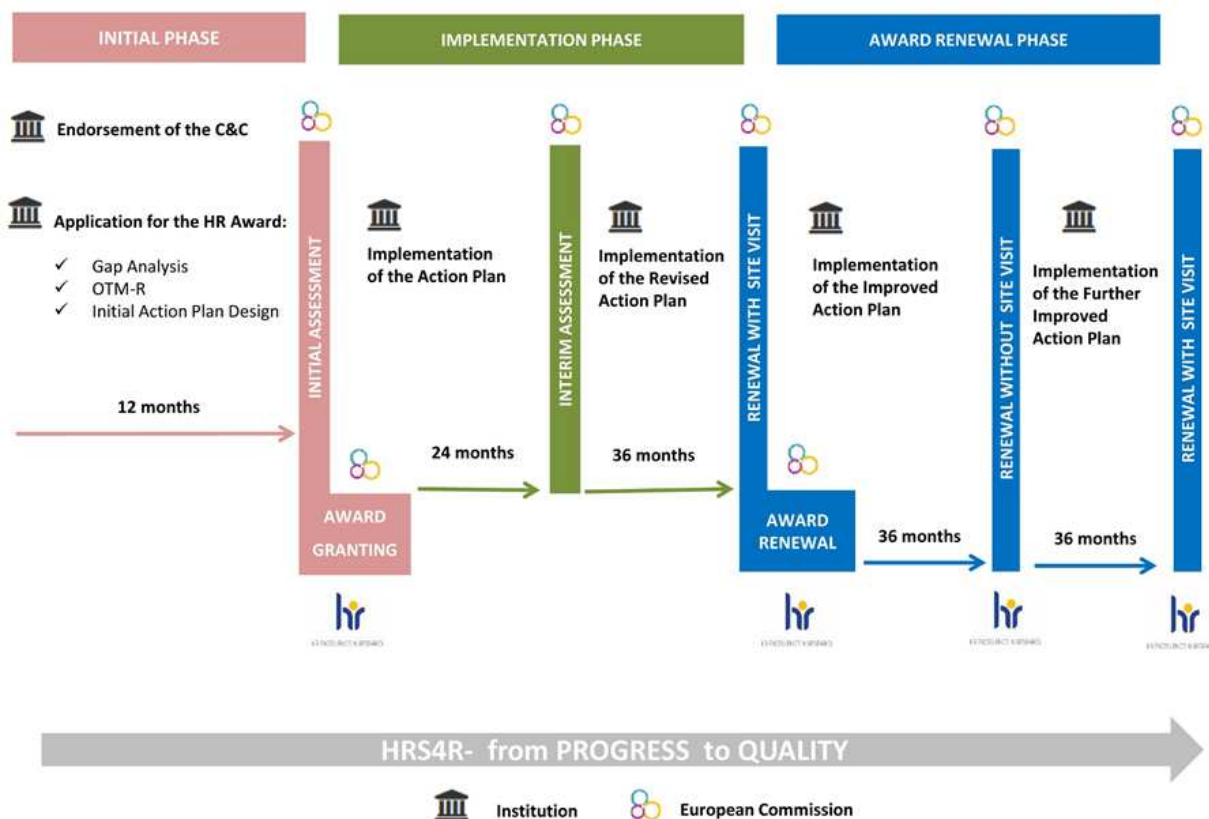


Publication

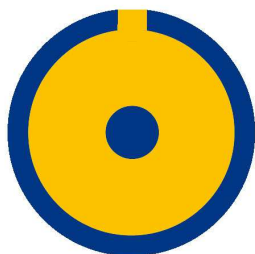


Soumission

A propos du processus d'évaluation



A propos du processus de mise en oeuvre



Implication



Progrès



Evidence
(démonstration)

Est-ce contre nature ?



- On travaille depuis longtemps à améliorer les conditions de travail des chercheurs
- On souhaite de le faire de manière soutenue et d'intégrer les actions dans le plan stratégique institutionnel
- On augmente les possibilités de financement des chercheurs en leur donnant des atouts
- On leur fait savoir officiellement

Est-ce contre culture ?



- On accepte d'impliquer les chercheurs dans le processus et dans l'implémentation des principes de la charte et du code, en prenant leur avis en compte
- On s'intéresse en particulier à la question du **genre**, de la **science ouverte**, à l'éthique, au recrutement ouvert et transparent, l'évaluation des chercheurs, **au développement de carrière**
- On donne **une réponse institutionnelle** à l'article 32 du MGA-H2020 et donc **aux exigences des programmes européens**
- On s'ouvre au monde en publiant ses projets et progrès